

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0

Operational Planning In The 4.0 Eraorganization

กรรณิการ์ อุตตะทอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Knannika Aut-tathong
Mahasarakrm university
E-mail: Knannika89aut@gmail.com

บทคัดย่อ

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 เพื่อขับเคลื่อน องค์กรพัฒนาวัตกรรมการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทางเศรษฐกิจแนวใหม่ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและบริหาร ขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทย ที่ผ่านมานั้น การพัฒนาแบบเดิมส่งผลให้เศรษฐกิจองค์กรและรวมถึงระดับชาติ รายได้อยู่ในระดับปานกลาง ไปทางต่ำ มีความเหลื่อมล้ำทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ขาดการพัฒนา เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กร เปลี่ยนจากการทำมากได้น้อย เป็นการทำน้อยได้มาก เน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ของเทคโนโลยีที่สูง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นยังมีน้อย โดยรัฐบาลมีแนวคิดสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรโดยอาศัยพลังประชารัฐ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมกันดึงศักยภาพองค์กรที่แตกต่างกันมาใช้ประโยชน์ ทั้งทางการเมืองและการบริหารมากขึ้น การกระจายอำนาจเป็นแนวคิดที่ต้องการให้มีทั้งความเป็นประชาธิปไตยและมีการพัฒนา (Development) เพื่อให้มีความเป็นประชาธิปไตย ให้มีการกระจายอำนาจองค์กรที่เป็นกลไกหนึ่งในการนำไปสู่เป้าหมาย โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจ ในวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0

ปัจจุบันนี้หลายองค์กรมีการบริหารเพื่อการพัฒนาองค์กร วางแผนการปฏิบัติงานเกิดเป็นนวัตกรรม ที่หลากหลาย ในกระแสสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในโลกยุคโลกาภิวัตน์ จึงเป็นความท้าทายให้องค์กรจะต้องพัฒนากลไกเพื่อสร้าง ปรับเปลี่ยน และพัฒนาทักษะ กระบวนการบริหาร การเมือง และกระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบริ การสาธารณะให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันประเทศไทยเป็นสมาชิกของ ประชาคมอาเซียนที่มีการร่วมมือกันในการพัฒนา ประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ท้องถิ่นจะต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และจัดการกับความหลากหลายมากขึ้น

คำสำคัญ: การวางแผน; การปฏิบัติงาน; องค์กรยุค 4.0

Abstracts

Performance planning in the 4.0 era organization to drive Innovation development organization based on the new economic development strategy Is a framework for economic and administrative development Drive Thailand development In the past The original development resulted in Economic organization and including national level Income is at a medium to low level, with economic and social inequality, lack of development as a major turning point. To local economic development Which is the foundation of organizational development Changed from doing very little Is very small Focus on driving with techno Technology and innovation Of high technology Adopting technology to be used in organizations For economic development is still low The government has an important concept in driving the organization by using the state power. So that all sectors can join together to draw different organizations to use Both political and administrative Decentralization is a concept that requires both democracy and development. (Development) to be democratic To have decentralized organization that is one mechanism to lead to goals By providing opportunities for people Got involved In the decision-making process In the planning of operations in the 4.0 era organization

Nowadays, many organizations have management for organizational development. The planning of work has been done in a variety of social, economic and political trends in a globalized world. Therefore is a challenge for organizations to develop mechanisms to create, modify and develop skills The administrative process of politics and the process of participation of the organization so that the organization can operate Public to meet the needs of the people And especially At present, Thailand is a member of ASEAN community with cooperation in development Countries in terms of economy, security, society and culture As a result, localities must adjust their vision and deal with more diversity.

Keywords: Planning; Working; Enterprise Era 4.0

บทนำ

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 เราจะรับมือต่อการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร กระบวนการวางแผนการปฏิบัติงาน บริหารองค์กรในยุค 4.0 การเปลี่ยนแปลงแบบเดิมใช้ได้หรือไม่ มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ รูปแบบธุรกิจที่เหมาะสมควรเป็นเช่นไร หากย้อนไป ต้นศตวรรษที่ 21 จะมีการพูดถึงองค์กรที่ทำงานแบบเวลาจริง (real time enterprise, RTE) โดยองค์กรเหล่านี้มักจะใช้ระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูป 4 ตัวเป็นหลัก คือ ระบบบริหารทรัพยากรขององค์กร (ERP) ระบบบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (CRM) ระบบห่วงโซ่อุปทาน (SCM) และระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 ว่ากันว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ที่ไม่เคยมีอยู่ในองค์กรเข้ามาจะส่งผลต่อองค์กรไม่ด้านใดก็ตามหนึ่งเสมอ การส่งอีเมลแทนที่จะส่งเป็นหนังสือ ช่วยลดภาระของฝ่ายธุรกิจ การซื้อเครื่องทำกาแฟมาตั้ง ก็ช่วยให้บรรยากาศในองค์กรดีขึ้นได้ การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ยังส่งผลขนาดนี้ แล้วถ้าเข้าสู่ยุค 4.0 จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดไหน องค์กรต้องปรับตัวอย่างไรจึงจะอยู่รอดได้โดยภาพรวมแล้ว แนวทางปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุค 4.0 มีอยู่หลายด้านด้วยกันด้านแรก คือ

ด้านที่ 1. การปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสม แนวคิดในปัจจุบัน เมื่อองค์กรประสบกับปัญหาที่จะลดขนาดขององค์กร เพื่อลดต้นทุน ซึ่งไม่ใช่เรื่องผิดเพราะเป็นหนทางสู่สถานการณ์ทางการเงินให้กลับมาดีขึ้นได้รวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การลดขนาดมีข้อควรระวังทั้งในเรื่องขวัญกำลังใจ ความสามัคคีในองค์กร และการสูญเสียคนเก่งองค์กรยุค 4.0 จะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ไปสู่องค์กรขนาดที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเล็กกว่าเดิมเท่าเดิม หรือใหญ่กว่าเดิมก็ได้ โดยดูจากลักษณะของงานและสถานการณ์แวดล้อมเป็นหลัก

ด้านที่ 2 คือ ความยืดหยุ่นของแผนการทำงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ องค์กรในปัจจุบันมักจะมีเส้นทางเดินเพียงทางเดียวเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ซึ่งอาจเหมาะกับยุคที่สภาพแวดล้อมทางเปลี่ยนแปลงไปที่ละน้อยองค์กรยุค 4.0 มีทางเลือกในการทำตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้มากกว่า 1 ทางเลือกและสามารถเดินตามเหล่านั้นไปพร้อมกันได้ เพื่อย่นระยะเวลาในการไปถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ควบคู่ไปกับการกระจายความเสี่ยงในการทำงาน นอกจากนี้แล้ว ในแง่ของการใช้คนและทรัพยากร การมีทางเลือกหลายทางทำให้สามารถกำหนดคน ทรัพยากรให้เหมาะสมได้มากกว่าการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพียงอย่างเดียว ด้านที่ 3 คือ การรวมศูนย์ทรัพยากรและคนที่มีความสำคัญ องค์กรใน

ปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ตามโครงสร้างที่แบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขก็จะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องไป หรือไม่ก็ตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนของแต่ละส่วนงานเข้ามาร่วม บางครั้งคนที่เข้ามาร่วมรับมือกับสถานการณ์อาจไม่ใช่คนที่เก่งที่สุด ผลที่ออกมาจึงไม่ได้เป็นไปตามที่คาดไว้ องค์กรยุค 4.0 รู้ดีกว่า คนและทรัพยากรบางอย่างควรจัดไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อความสะดวกในการกระจายลงไปทำงานในส่วนต่างๆ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น ทีมที่อยู่ตรงกลาง และได้ข้อมูลเพียงพอย่อมมองเห็นภาพ รวมได้ดี โดยเฉพาะหากเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การมีทีมที่มองเห็นภาพรวมได้ชัด เจนตามจริง มีความคิดที่เปิดกว้างในการรับมือกับสถานการณ์จึงน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า ด้านที่ 4 คือ วิธีการมองโอกาส องค์กรปัจจุบันเลือกเฉพาะโอกาสที่สอดคล้องกับสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ ทำให้มองผ่านโอกาสบางอย่าง ทั้งที่โอกาสเหล่านั้นจะเป็นประตูสู่ความสำเร็จในอนาคต มีตัวอย่างของธุรกิจใหญ่ระดับโลกมากมายที่สุดท้ายก็เหลือแต่ชื่อเพราะมองข้ามสิ่งที่ “ไม่ใช่” ในวันนี้ ซึ่งบางโอกาสอาจกลายเป็นสิ่งที่ “ใช่” ในวันหน้าองค์กรยุค 4.0 เอาโอกาสเป็นศูนย์กลางแล้วปรับการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับโอกาสเหล่านั้น แน่แน่นอนว่า การทำแบบนี้หมายถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเหตุการณ์ปกติ

ด้านที่ 5 คือ บทบาทของผู้นำ ผู้นำในองค์กรปัจจุบันมักจะเน้นความถูกต้อง แม่นยำในการทำงาน ทุกอย่างต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุม หาทางใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันให้มากที่สุด คนเก่งที่มีอยู่ถูกใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร ทำให้ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ทั้งในด้านการผลิต การบริหาร และด้านการตลาดได้ ผู้นำขององค์กรยุค 4.0 เข้าใจดีว่า จุดเด่นที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่คงอยู่ตลอดไป ความแม่นยำและการวางแผนไม่สามารถใช้ได้สภาพแวดล้อมที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วและเกิดขึ้นอยู่เสมอ การนำองค์กรไปข้างหน้าจึงต้องอาศัยการทดลอง สำเร็จบ้างล้มเหลวบ้างก็ไม่เป็นไร ขอให้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ดีกว่าเดิม สภาพแวดล้อมที่คนเก่งได้ลองผิดลองถูกแบบนี้ทำให้พวกเขาเก่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้คนในองค์กรทั้งหมดพร้อมจะคิดไปข้างหน้า นวัตกรรมจึงเกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็น จะเห็นว่าการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรยุค 4.0 ไม่เกี่ยวกับการใช้เงินหรือเทคโนโลยีเสมอไป ทุกข้อที่กล่าวมาเป็นเรื่องของ การปรับแนวคิดและทัศนคติ ทัศนคติที่ถูกต้องจะนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมเอง จะเป็น

องค์กรขนาดเล็กหรือองค์กร ทรขนาดใหญ่ก็ทำได้ทั้งนั้น ที่สำคัญคือ เรื่องแบบนี้ใครทำก่อนย่อมได้เปรียบ ใครทำช้าจะมาโอดครวญทีหลังว่าปรับตัวไม่ทันคงไม่มีใครได้ยิน เพราะคนอื่นเขาวิ่งไปข้างหน้ากันหมดแล้ว

ประเทศไทยจึงเป็นนโยบายวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 ของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยมีแนวคิดที่สำคัญ คือ การขับเคลื่อนภายในสู่ภายนอก โดยการขับเคลื่อนจากภายใน ประกอบด้วย

1. การยกระดับนวัตกรรม (Innovation Driven Proposition) ของทุกภาคส่วนในประเทศ เพื่อที่จะสร้างความได้เปรียบแข่งขันในองค์กรยุค 4.0
2. การสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรยุค 4.0
3. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย (Community Driven Proposition)

ความสำคัญของการวางแผนปฏิบัติงานในองค์กร

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 จะต้องมีความพร้อม ในการก้าวสู่ความเป็นองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นการวางแผน การปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 มี 5 ประการ ดังนี้ (ธนชาติ นุ่มนนท์, 2560 : 1)

ประการแรก คือ การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 จะต้องสามารถการวางแผนบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร (นันทิดา จันทร์ศิริ, 2558 : 13) เนื่องจากในการวางแผนองค์กรยุค 4.0 ที่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถูกกระจายออกไปได้เพียงแคंपลายนิ้วสัมผัส ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น โดยทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง นอกจากนี้ในยุคที่คนวัย Gen Z กำลังจะเริ่มจบจากมหาวิทยาลัยและเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ก็จะทำให้สถานที่ทำงานยุคใหม่กำลังจะประกอบด้วยคน 4 ยุค ที่เกิดมาในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และนำไปสู่วิธีคิด วิธีการที่แตกต่างและหลากหลาย (วุฒิสาร ตันไชย, 2560 : 5)

ประการที่สอง คือ การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ตลอดชีวิตของบุคลากรเนื่องจากในยุค 4.0 นั้น ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษา นั้น เพียงแค่ก้าวออกจากรั้ว มหาวิทยาลัย ก็ล้าสมัยแล้ว (ปัญณพงษ์ วงค์ณาศรี,

2557 : 9) ดังนั้นจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา (วุฒิสาร ตันไชย, 2560 : 5) อย่างไรก็ตามการพัฒนาไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็น และสำคัญสำหรับการวางแผน องค์กรยุค 4.0 ด้วยผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากรของตัวเองมีวิสัยทัศน์และทักษะใน ด้านต่างๆ ต่อไปนี้หรือยังการวางแผนการติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) (ปณิณพงษ์ วงศ์ณาศรี ,2557 : 9) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และจะต้องมีความฉลาด ทางอารมณ์

การวางแผนปฏิบัติงาน จะต้องมีความพร้อม เพื่อก้าวสู่แนวหน้า จะต้องมีการ วางแผน บริหารจัดการ ข้อมูลข่าวสาร ในองค์กร มีความคิดที่แตกต่างกันนอกจากนี้ ยุค Gen Z กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน การวางแผนการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกัน การคิดเชิง วิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์การคิดรวบยอด การทำงานร่วมกับผู้อื่นจะต้องมีความฉลาด ในทางอารมณ์

ประการที่สาม คือ การวางแผนการทำงานภายในองค์กรยุค 4.0 นั้นจะไม่สามารถ ทำงานแบบสมัย 2.0 หรือ3.0ได้อีกต่อไป การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและ ควบคุม (Command and Control) แบบเดิมๆ นั้นจะไม่เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มี ความหลากหลายมากขึ้น และบุคลากรที่จะต้องมีวิธีการวางแผนการคิดและทักษะสำหรับยุค 4.0 (ธนาชาติ นุ่มนนท์,2560 : 1)ในต่างประเทศมีแนวคิดของ Holacracy คือ องค์กรรูปแบบ ใหม่ที่ไม่มีเจ้านายไม่มีลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่มียึดติดกับตำแหน่งต่างๆ มาปรับใช้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดของ Holacracy จะยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ก็แสดงให้เห็นถึง แนวโน้มการบริหารองค์กร ในอนาคตที่บุคลากรจะต้องมีการบริหารกันเองในลักษณะของ self- managed, self-motivated teams กันมากขึ้น บุคลากรในองค์กร 4.0 จะต้องมีอิสระ มากขึ้น

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 จะต้องนำดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามาปรับ ใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมา ปรับเปลี่ยนองค์กรเลยไม่ว่าจะเป็นปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายในการสร้าง ประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับลูกค้า หรือ การสร้าง Business model แบบใหม่ อย่างไรก็ตาม

สำหรับองค์กร 4.0 ในประเทศไทยนั้น การนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ นั้น ก็ยังคงจะต้อง ผสมผสานให้เข้ากับ **Human Touch** อยู่ด้วย (ธนชาติ นุ่มนนท์, 2560 : 1)

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก (นันทิตา จันทศิริ, 2558 : 13)

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 จะต้องมีการ **Digital Cul ture** ก่อน เราถึงจะเป็น **Thailand 4.0** ได้สำเร็จการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กร ต้องเข้าใจวิถี ชีวิตที่เปลี่ยนไปในโลกดิจิทัล การวางแผนองค์กร ที่จะมีวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมีองค์ประกอบ หลายๆ เรื่อง ประเทศเราพร้อมเข้าสู่ Thailand 4.0 มากน้อยแค่ไหน (ปัญญาพงศ์ วงศ์ผาศรี , 2557 : 6)

ความโปร่งใส (Transparency) โลกดิจิทัลทำให้หลายอย่างสามารถเปิดเผย ออกมาได้ ทุกคนจะต้องแชร์ข้อมูล คนทำงานต้องกรอกข้อมูล ต้องทำงานแบบออนไลน์ ทันทีทันใด ข้อมูลหลายอย่างจะเชื่อมโยงกัน องค์กรที่จะอยู่ในโลกดิจิทัลต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ประเทศที่มีปัญหาการคอร์รัปชันที่สูง ย่อมยากต่อการก้าวสู่ **Digital Transformation**

การวางแผนการทำงานยุค 4.0 การวางแผนบริหารงานในอนาคต บุคลากร จะต้องบริหารกันเอง ปฏิบัติงาน จะต้องนำดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ ในการทำงานนำเทคโนโลยีมา ปรับเปลี่ยนการ เปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล ต้องมีองค์ประกอบหลายเรื่องสามารถเปิดเผยได้ โปร่งใส ตรวจสอบได้

การแบ่งปัน (Sharing) วัฒนธรรมดิจิทัลที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การ Sharing บุคลากรในองค์กรต้องพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลต่างๆทางออนไลน์ คนจะต้องมีวัฒนธรรมใน การแบ่งปันในเรื่องต่างๆ

การให้ข้อมูลการแบ่งปันทรัพยากร ถึงจะลดการใช้เอกสารต่างๆได้

การทำงานร่วมกัน (Collaboration) องค์กรที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมี การทำงานแบบร่วมกัน

ในโลกไอที หมายถึง การทำเอกสารร่วมกัน การประชุมออนไลน์ การใช้ข้อมูล ร่วมกัน ซึ่งลักษณะแบบนี้องค์กรจะค่อนข้าง Flat ไม่มีขั้นตอนการสั่งงานมากมาย **การใช้ ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven)** องค์กรจะต้องตัดสินใจการทำงานต่างๆโดยใช้ข้อมูล

มากกว่าความรู้สึกรัก หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะต้องทำให้บุคลากรทุกระดับ รู้จักใช้ข้อมูล มีการป้อนข้อมูล เก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ(นันทิศา จันทร์ศิริ,2558 : 2)

การมีความคล่องตัว (Agility) องค์กรต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะในโลกดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ธนชาติ นุ่มนนท์,2560 :1)

ผลกระทบ และความเสี่ยงในอนาคตต่อการวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 ที่อาจเกิดขึ้น มีดังนี้

-รูปแบบของธุรกิจและบริการจะเกิดขึ้นใหม่จำนวนมาก (New Services and Business Models)

- ความปลอดภัยในเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Security)

- ความมั่นใจและความเสถียร (Reliability and Stability) เพราะจะเป็นการติดต่อกันเองระหว่างเครื่องจักรไปสู่เครื่องจักร (Machine-to-machine – M2M)

- ความปลอดภัยในเครื่องจักร (Machine Safety)

- การบูรณาการในกระบวนการผลิต (Integration of production processes)

- การเชื่อมต่อเป็นเน็ตเวิร์คและกระบวนการผลิตจะเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันเองอย่างใกล้ชิด ซิด ดังนั้น การพัฒนาและกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียวกันจะเป็นเรื่องที่สำคัญ

- ต้องผลิตได้สมบูรณ์แบบ - ต้องหลีกเลี่ยงปัญหาด้าน IT เพราะจะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

- จะต้องป้องกันองค์ความรู้ทางอุตสาหกรรม (Knowhow) รั่วไหล

- การขาดทักษะความชำนาญของแรงงานที่ไม่สามารถเร่งผลิตให้ทัน แรงงานที่มีการศึกษาและมีทักษะที่เหมาะสมจะเป็นที่ต้องการของตลาด โดยเฉพาะพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์

องค์กรมีการแบ่งปันข้อมูลทางออนไลน์ ทำงานร่วมกันในโลกไอที ใช้ข้อมูลร่วมกัน มีการ ป้อนข้อมูล เก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ องค์กรจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา

- การสูญเสียตำแหน่งงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างที่ไม่ได้รับการศึกษามากนัก เนื่องจากการใช้ระบบอัตโนมัติและกระบวนการควบคุมจะกระทำผ่าน IT

- ค่าใช้จ่ายทางด้าน IT จะเพิ่มขึ้นมหาศาล
- ผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือขององค์กรไม่เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง (ปัญณพงษ์ วงศ์
นาศรี, 2557 : 9)

- มีบทความจำนวนมากที่คาดว่า Industry 4.0 อาจจะเป็นประโยชน์กับประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น อินเดีย

- การผลิตสินค้าจะให้ความสำคัญกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจของลูกค้าและคุณค่าของลูกค้า แล้วจึงทำการจัดการองค์กรและทรัพยากรเพื่อให้สามารถผลิตสิ่งนั้นได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และประหยัดต้นทุน (วุฒิสสาร ต้นไชย, 2560 : 13)

ความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน โดยเน้นที่ 5 กลุ่มเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio - Tech)
2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio - Med)
3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว Digital, IoT, Artificial Intelligence & E
5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

เป้าหมายและกลไกการวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 การขับเคลื่อนประเทศชุดใหม่ภายใต้ Thailand 4.0 มีเป้าหมายเพื่อหลุดพ้น 3 ก้นดัก โดยปรับเปลี่ยนกลไกการขับเคลื่อนการเติบโตชุดใหม่ (New Growth Engines) เพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศไทยในโลกรุ่นที่หนึ่ง” ภายในปี 2575 เนื่องด้วยประเทศไทยมีปัญหาจากการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อให้ปองค์กรยังมีฐานรายได้ในระดับปานกลาง-มาก มีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงและการพัฒนาที่ไม่สมดุลนั้น รัฐจึงได้กำหนดเป้าหมายเพื่อหลุดพ้นจากปัญหาเหล่านี้ การวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กรยุค 4.0 ได้วางแผนการขับเคลื่อนประเทศโดยขับเคลื่อน ความเติบโตเพื่อเปลี่ยนแปลงประเทศภายในปี พ.ศ. 2575 และประเทศไทยยังมีปัญหาการพัฒนารายได้ มีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านสังคม

การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน

1. กำหนดเป้าหมายเพื่อหลุดหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่านกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูงโดยเปลี่ยนจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” ซึ่งประกอบไปด้วย การยกระดับขีดความสามารถ ด้านการวิจัยและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ปณณพษ์ วงศ์ณา ศรี, 2557 : 10) การบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี การออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่พร้อมดำเนินการ ทั้งใน Physical และ Digital Platforms กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ (ปณณพษ์ วงศ์ณาศรี, 2557 : 9)

2. หลุดพ้นจากกับดักความเหลื่อมล้ำด้วยการสร้างความมั่นคงผ่านกลไกการกระจายรายได้ โอ กาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ด้วยหลักคิดที่ว่า “เราจะเดินหน้าไปด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ประกอบไปด้วย การยกระดับ Digital Skill Literacy, ICT Literacy, Information Literacy และ Media Literacy ของคนไทยการสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด และจังหวัด การสร้างเศรษฐกิจระดับฐานราก ในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก (ธนาชาติ นุ่มนนท์, 2560 : 4) การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตจากภายนอก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (ปณณพษ์ วงศ์ณาศรี, 2557 : 9)

3. หลุดพ้นจากกับดักความไม่สมดุล ด้วยการสร้างความยั่งยืนผ่านกลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) (นันทิดา จันทร์ศิริ, 2558 : 14) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล” ประกอบไปด้วย การมุ่งเน้นธุรกิจ การผลิต และการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การมุ่งเน้นการใช้พลังงาน

ทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึง ความสำเร็จเปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage)
(วุฒิสสาร ต้นไชย, 2560 : 7)

การกำหนดเป้าหมายขับเคลื่อนเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี ยกระดับขีด
ความสามารถ พัฒนาทักษะงานใหม่ๆเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาความเหลื่อม
ล้ำ เน้นความมั่นคง เพิ่มศักยภาพประชาชนมุ่งเน้นการผลิต เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง

สรุป

การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 ด้านการปฏิบัติงาน จะต้องมีความ
พร้อม เพื่อก้าวสู่ความเป็นแนวหน้า จะต้องมีการวางแผน บริหารจัดการ ข้อมูลข่าวสาร ใน
องค์กร มีความคิดที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยุค Gen Z กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน การ
วางแผนการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกัน การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์การคิดรวบ
ยอด การทำงานร่วมกับผู้อื่นจะต้องมีความฉลาดในทางอารมณ์ ในการวางแผนบริหารงานใน
อนาคต บุคคลากร จะต้องบริหารงานกันเอง การปฏิบัติงาน จะต้องนำระบบดิจิทัลเข้ามา
ปรับใช้ ในการทำงาน นำเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล ต้องมี
องค์ประกอบหลายเรื่อง สามารถเปิดเผยได้ โปร่งใส ตรวจสอบได้องค์กร มีการแบ่งปัน
ข้อมูลทางออนไลน์ ทำงานร่วมกันในโลกไอที ใช้ข้อมูลร่วมกัน มีการป้อนข้อมูล เก็บข้อมูล
และนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ องค์กรจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง อยู่
ตลอดเวลา

การวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กรยุค 4.0 ได้วางแผนการขับเคลื่อนประเทศโดย
ขับเคลื่อน ความเติบโตเพื่อเปลี่ยนแปลงประเทศภายในปี พ.ศ.2575 และประเทศไทยยังมี
ปัญหาการพัฒนารายได้ มีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านสังคม รัฐจึงกำหนดเป้าหมายอย่าง
ชัดเจนเพื่อความหลุดพ้นกำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี
ยกระดับขีดความสามารถ พัฒนาทักษะงานใหม่ๆเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา
ความเหลื่อมล้ำ เน้นความมั่นคง เพิ่มศักยภาพประชาชน มุ่งเน้นการผลิต เพื่อก้าวสู่ประเทศ
ที่มีรายได้สูง

เอกสารอ้างอิง

- ธนชาติ นุ่มนนท์. (2560). ไทยรัฐออนไลน์ 2560 ไชรหัส “ประเทศไทย 4.0” สร้างเศรษฐกิจใหม่ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2560. แหล่งที่มา : <https://thanachart.org/2016/10/09/หน้า1>
- นันธิดา จันทร์ศิริ. (2558). ธรรมชาติของระดับท้องถิ่น: บทสำรวจแนวคิดที่ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารจัดการท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 7 (2), 1-14.
- ปิ่นพงษ์ วงศ์มาศรี. (2557). การกระจายอำนาจ: โครงสร้าง พัฒนาการความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และความท้าทายบางประการทางการบริหารท้องถิ่นไทย. *วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 4 (4), 1-15.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2560). องค์กรวิสัยทัศน์ใหม่ประเทศไทยและความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2560. แหล่งที่มา : http://kpi.ac.th/media/pdf/M10_597.pdf.